

ILO の視点から推察した男女雇用平等

— アメリカの労使の役割を中心として —

高 木 早知子

・はじめに

I 日本の男女雇用平等の現状

II ILOの方向性

1 批准に不可欠な労使議論

2 重要な三者協議

III アメリカの取り組み

IV 労使の役割と重要性

1 労働組合の効果

2 労働市場と雇用主の慣行

・さいごに

・はじめに

今日の男女共同参画社会基本法は、国際連合から端を発した国際人権規約と「国際労働機関」(以下ILO)のILO 条約、さらには「女性差別撤廃条約」が深く影響して成り立ってきた。しかしながら、「改正男女雇用機会均等法」が施行され、女工哀史時代と比較してはるかに女性の労働環境が是正されてきた現在も、職場での待遇に悩む女性は多い¹⁾。女性の人権について最初にとりあげたILO は1919年に設立された。その後、1949年世界人権宣言、1966年国際人権規約でも保証されることとなった。さらに1979年「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女性差別撤廃条約)」が成立した²⁾。日本は労働基準法(以下「労基法」とする)4条の存在を根拠に1967年にILO100号条約(男女同一価値労働・同一報酬)を批准したが³⁾、ILO 111号条約(1958年、雇用及び職業についての差別待遇)採択に際して日本の使用者団体が条約に反対、いまだに批准していない⁴⁾。しかも批准したILO100号条約が日本の男女賃金格差を解消しているとはいえ、現在でも大企業勤務を含めた女性社員からの裁判が後を絶たない。

そこで本稿では主に労使双方の立場から男女雇用平等への道を探るため、最初に日本の男女雇用平等の現状を挙げ、ILO の男女平等の方向性を確認した上で、ILOの視点に基づき女性労働組合員の増加と労働市場における機会均等・男女賃金格差に関して先進国であるアメリカ(本稿ではアメリカ合

衆国を指す) の見解を紹介していくことにする。さいごに男女雇用差別是正へ向けた示唆を挙げて総括としたい。

I. 日本の男女雇用平等の現状

2003年現在、女性の平均賃金水準は男性の65.5%に過ぎず、パートタイム労働者の賃金を加算するならば、この格差はさらに大きくなる⁵⁾。2005年の女性の労働力率(15歳以上に占める労働力人口の割合)は、48.4%と前年より0.1%ポイント上昇した。その一方、男性の労働力率は、73.3%で8年連続で低下(前年差0.1%ポイント低下)した⁶⁾。ILOの委員会はすでに1992年に、日本のこの賃金格差について政府に説明を求めている。日本では、男女雇用機会均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法等の法整備は進められているものの、男女同一価値労働・同一報酬の原則を明記する法規定が欠如していることなどから、男女賃金格差の縮小は進展していない。今後は政労使ならびに男女が共同参画して、早急に公正な賃金決定制度を確立することが、ILO 100号条約のフォローアップとして要請される⁷⁾のである。1999年の改正男女雇用機会均等法の施行後の事件としては、商工組合中央金庫事件(大阪地裁・平12.11.20)、シャープエレクトロニクスマーケティング事件(大阪地裁・平12.2.23)、芝信用金庫事件(東京高裁・平13.12.22)、内山工業事件(岡山地裁・平13.5.23)、京ガス事件(京都地裁・平13.9.20)、野村證券事件(東京地裁・平14.2.20)、住友電気工業事件(大阪地裁・平12.7.31)、住友化学工業事件(大阪地裁・平13.3.28)があり、賃金、昇格、男女別コース制等で争われてきた。

2004年1月、大阪高裁第14民事部は、「和解勧告」によって、10年近くに及ぶ住友電工訴訟を落着かせた。井垣敏夫裁判長は、「国際社会においては女性はその性により差別されることなく、男性と女性が共に力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることは、既に世界の共通認識になっているというべきである」⁸⁾としている。このように日本では、変革のツールとなったのは、女性労働者による裁判闘争であった。

ILOレポートは、日本のジェンダー平等政策を伝統的家族中心モデルと⁹⁾位置づけている。ジェンダー理論としては、労働市場にある伝統的なジェンダー観が性別職域分離に及ぼす影響を指摘している。すなわち、家父長制的な家族のあり方や社会のなかでの女性の従属的な身分が、労働市場における女性の劣位性にあると考える¹⁰⁾。こうした男性中心社会の中では、裁判闘争は働く女性たちにとって大変なエネルギーを要すると推測できるのであり、労働者、特に女性労働者のニーズを吸い上げ、その職場に合った制度作りをするように、要求として企業に提示し、交渉することができる¹¹⁾労働組合の存在が問われるのではないだろうか。

90年代後半、日本の労働政策は、市場の自律性を尊重し、国の法的介入は、労働市場が成立するための基本的な枠組みや機会の均等などの公正・均衡を保障するための基本的なルールの整備にとどめ、労働条件等は労使間の合意・契約の自由によだねられるという方向に転換した¹²⁾。筆者には上記前

文の国の法的介入は、労基法4条あるいは改正男女雇用機会均等法等による法の整備の文言として、後文の労働条件等は、日本の労基法3条が「労働条件(機会)」段階での国籍・信条・社会的身分による差別は「法律その他による特別の制限がない限り」禁止されないとして、企業の採用の自由を広く認めて¹³⁾いる、文言として解釈されるのである。前述したように、男女雇用平等における日本の判例の推移を辿ってみても、男女別賃金表、家族手当、男女別コース制等、企業がもたらした構造は、市場における男女の性別役割分担にも重なっていく。採用(含昇進・昇給)は企業の裁量の範囲とされている使用者側の力がみてとれる。故に日本の男女賃金格差も企業の裁量の範囲と市場の相場との関連が要因ではないだろうか。

II. ILOの方向性

1 批准に不可欠な労使協議

近年、ILOは、「ジェンダー平等及びジェンダー主流化¹⁴⁾に関するILO行動計画」で、性差別に関する労働問題対策を強化している。林弘子氏は、「1999年6月23日に制定・施行された『男女共同参画社会基本法』は、国連の主導に基づく『ジェンダー主流化』の大きな流れに対応する最初の国内法であり、『性別により偏りのない社会システムの構築』を施策体系のトップに置いている」と述べており¹⁵⁾、浅倉むつ子氏も「ジェンダー法学」にアプローチされ、また「ジェンダーバイアス」の問題にも触れている¹⁶⁾。国連ではまた女性差別撤廃委員会が2003年7月に日本レポート審査を行っており、委員会の「主要関心分野及び勧告」には、間接差別、人権擁護法案などが示されている。雇用に関しては、①委員会は、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表し、②直接差別及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に導入されることを勧告する、とある¹⁷⁾。浅倉氏の「日本は、国際的な審査の場面で、・・・女性の地位向上を進める法制度上の施策が非常に遅れていると判断されたのであった」という指摘等を経て、2004年6月、厚生労働省に設置されていた男女雇用機会均等政策研究室が発表した均等法改正を展望する報告書の内容である、「間接差別の禁止」を立法上、明文化¹⁸⁾が、ようやく2006年の改正均等法7条で成立することとなった。(尚、ILO111号条約の批准には日本国内で間接差別の法整備と人権擁護のコンセンサスが必要と推察されるも、本稿では、特に労働問題解決のプロセスに不可欠な労使議論を軸にして触れるものである)。

男女の平等参加に向けて女性が労使の幹部や団体交渉に参加することと、ジェンダー問題が団体交渉で取り上げられることは不可欠であり、ILOでは、ジェンダー平等を推進するために労働組合のリソース・キットを作成している¹⁹⁾。ILO条約批准には使用者団体と労働者団体が大きな位置を占めていると認識されるのである。

ILO111号条約の雇用と職業の条約を確認してみよう。「本条約の批准国は、・・・使用者団体および労働者団体との協議の上に、この政策を受け入れ、かつ実践するための法令を制定し、教育計画を推進することを約束しなければならない」とある。この111号条約は、きわめて網羅的にすべての差

別を禁止して²⁰⁾おり、111号条約を批准するとさまざまな諸方策をとることが国際法的に義務化し²¹⁾、国際法上の拘束力が発生する²²⁾。上記の使用者団体および労働者団体との協議の上とは、個人で問題をILO に提起できないことを指している。協議は使用者と労働者の代表団体そして政府の三者構成で行われる。政・労・使というこの三者構成システムは国内外の立法政策構築の観点からもアメリカ、日本を問わず、あらゆる国における男女雇用平等推進に不可欠なシステムと考えられる。

2 重要な三者協議(政・労・使)

第93回ILO総会演説(2005年)で、使用者側である「日本経団連国際労働委員会委員長」の立石信雄氏が、ディーセントワークを追求していく上で、三者構成主義が重要な働きを担っていることを述べている。さらに、労働者側の「連合総合国際局長」中嶋滋氏も同様に「あらゆる活動の計画から実施結果評価に至る全ての過程で、これが尊重されることが必要」とし、具体的な業務遂行の中で、労使の意見が労働者活動局(ACT/RAV)と使用者活動局(ACT/EMP)を通じて最高責任者である事務局長に直接反映できるように機構上の改革が検討されてしかるべき」と示唆している²³⁾。

2006年の第297回ILO理事会でも、中嶋氏はジェンダー問題に触れ、「07年～08年の両年とも議案候補として労働側が主張し続けてきたもの。これに関しては一般討議となったが、労働側はこれを何とかして基準設定にしたい」とし、続けて「これはILOの最重要課題であるディーセントワークの実現に直接関連する課題であるから、当然基準設定だろう」という考えを示している。このジェンダー問題に対し、使用者側の「日本経団連国際協力センター参与」鈴木氏は、「議題名としての「ジェンダー・イクオリティ・アット・ザハート・オブ・ディーセントワーク」というネーミングは、うまく付けた」とし、「ただし、基準設定には疑問があり、基準というのはボトムライン(最低基準)をつくるのであり、ハートは暖かいものでなければいけない。それは労使団体の自治の世界に委ねるべきものであって、ミニマムスタンダードでは困る」という言い方をしている。したがってILOがこの問題を取り上げるには、一般討議で行うのが1番いい、と主張しているのである²⁴⁾。

では、上記の三者構成システムをも踏まえた上で、アメリカにおける男女雇用平等は、過去から現在に於いてどのような過程を経ているのであろうか。下記に辿っていくこととする。

Ⅲ. アメリカの取り組み

アメリカの男女賃金格差の推移(男性の賃金に対する女性の賃金の比率)をみると、1995年では、75%に近い数字となっている。他方、男女のいずれかが大半を占める職種も残っている²⁵⁾。アメリカの男女雇用平等運動を歴史的に辿れば、ペイ・エクイティ運動が挙げられる。

「ペイ・エクイティ(同一労働同一賃金原則)を推進する女性労働運動」の中で「ペイ・エクイティを推進する主要な、しかも牽引力となった組織は、女性組合員の多い労働組合である」²⁶⁾と居城舜子氏は触れている。アメリカでペイ・エクイティが広まった、その推進力は、主としてAFSCME(全

米地方公務員組合)など、女性組合員の比率が高い労働組合であった²⁷⁾。アメリカのペイ・エクイティ運動によると、既存の職務評価は、女性が従事している職務や下位職務に不利に設計されており、「社会的慣行」としての賃金制度を再生産する手段になっている²⁸⁾のである。

アメリカでは政府は2005年現在、日本と同様にILO 111号条約を批准していない。他方、同国では公民権法第七編は、二つのタイプの差別を禁止している。第一に、異なる取り扱い、すなわち、許容できない基準に基づいて差別を意図して被用者を不利に扱うことを禁止している。第二に差別的影響を有する慣行を禁止している。アメリカでは、いわゆる「異なる影響法理」によって、直接的に差別意思が証明できない場合でも差別意思を間接的に証明する途が開かれているのである²⁹⁾。

アメリカの働く女性たちの平等雇用への闘いは、使用者側との闘いであつたのであり、彼女たちが雇用に関わる権利を主張してきた背景には、全米全土を揺り動かしてきた事件も含めた判例の集積がある。アメリカの女性たちが目標としているところは、アメリカが批准していないとはいえ、ILO111号条約の内容に共通しているといえるのではないだろうか。

IV. 労使の役割と重要性

1 労働組合の効果

国連やILOの諸文書は、労働組合がジェンダー平等を促進する役割を担うことの重要性を繰り返し指摘している³⁰⁾。世界的に労働組合組織率は低下しており、ILOの『世界労働報告』(1997-98年)によれば、95年の記録では、推定13億人といわれる世界の労働力人口のうち、労働組合に加入しているのは約1億6,400万人である。しかも調査対象92カ国のうち、約20カ国を除くすべての国で、過去10年間に組織率は低下している³¹⁾。アメリカの労働組合の組織率は、2004年には12.5%にまで低下し、内訳をみると政府部門が36.4%と高いが、民間部門に限れば7.9%となっている³²⁾。女性組合員の組織率は1985年から横ばい傾向を示し、1992年では14.2%にとどまっている³³⁾。世界的に見て女性の労働組合の参加率は約33%に達するというが、執行的地位にある者は約1%に過ぎず、労働組合運動における男女平等参画は、実現に程遠い³⁴⁾。一方、1998年のカナダ労働会議において、「我われは平等を確保し、平等を達成するうえで立法措置を信頼することはできない。団体交渉は、これらの権利を保障するためのより効果的なメカニズムである」³⁵⁾と主張されている。

多くの国では、労働組合と使用者との団体交渉は、労働界においてジェンダー平等を推進する重要な手段である。交渉の結果は、雇用条件あるいは労使双方の利害に関する事柄を定める労働協約となる。団体交渉によってジェンダー平等を推進する労働組合の役割は、多くの国々における平等の立法措置やその施行が、いまのところ十分でない状況のもとでは、とりわけ重要である³⁶⁾。では女性組合員の多い労働組合は、女性労働者にどのような効果をもたらすであろうか。そこで筆者はファーバーとウインクラーが男女の労働を経済の視点からとらえ、女性組合員の増加が賃金上昇を招いた影響を述べている³⁷⁾ことに注目したい。

「女性の賃金は労働組合の結成、あるいは労働組合員の減退のために男性賃金の割合よりも上昇し、女性労働者よりも男性労働者に否定的な多大な影響を及ぼすこととなった。つまりは、女性よりも慣行的に組合で組織化された男性は女性よりも組合組織の中で、大きな(賃金)後退を経験することとなり、これらの特徴の複合的な影響は、ジェンダー賃金比率において女性の賃金を13%上昇に導くこととなったのである。女性の低賃金の理由のひとつは、労働組合員の男性と比較して女性組合員の賃金水準が低いことである。一方、この20年間組合員数は大きく変化して女性の組合員数が増加してきた。過去全体の組合員数は、1950年代中頃では労働力の1/4まで達していたのが、それ以降着実に減少の道を辿っている(1995年では労働者の15%が組合員)。労働組合の低下の理由のひとつは、製造業のような組織化された組合から機械生産中心の社会に移行したからである。つまり製造業の世界では男性の地位を主張できる男性組合員数が多いことで、組合は男性の要塞でもあったが、産業の変化に伴う組合員の減少によりジェンダーの構成が変化してきたのであろう。公共セクターとホワイトカラー労働者の増加で、女性も男性と同様の効果を持つようになってきたのである。労働力の配置・分配の比較において十分に賃金の提示を主張できずにいた女性たちは1950年代中頃に20%弱の組合員数から1995年には、40%近くにも女性加入者を増やしてきたのであった。増加していく女性の労働力には、男女労働組合メンバーシップの更なる低下に前もって対処するために女性を加入させて組合を活性化させる誘因があった。組合で女性リーダーシップの役割を持つ機会が与えられることは、現在非組合員の女性労働者にとって組合の魅力が増していくことにつながる。女性リーダーが女性労働者に必要な家族介護休暇の方針、育児、それらに合った柔軟な仕事のスケジュールが組めることを組合のゴールにして、しかも賃金平等を含んで手直しするまで、女性を組織する組合効果が求め続けられるのである。要約すればこうである。女性はずいぶん長い間、組合の中で主張する機会を持たなかったがために、組合加入者の中で、男性よりも賃金比率、フリンジベネフィット、職場での決定権において劣ってきた。しかしながら、皮肉なことに組合員の減少は男性よりも女性の組合員比率を増加させ、さらに、組合員の減少を止めるために女性組織の重要性が認識され、女性をリーダーシップとさせることに努力を払ってくるようになったのである」。

以上により、雇用環境における女性の地位向上やそれらに関する主張に組合が重要な存在であることが認識できる。しかしながら、労働組合員が減退する一方で、使用者(経営者)側が労働者を採用する組織の裁量権は、強大である、といえる。筆者は男女賃金格差が生まれた背景には、労働における従属関係が起因するのは無論のこと各国の歴史的な社会通念や、根強い企業風土あるいは雇用慣行の存在があると推認する。法が職場にどこまで介入することができるのか、立法や政策に隔靴搔痒の感がするも、各国の歴史とともに積み上げられてきた労働市場の存在抜きには、男女雇用平等は進まないであろう。

2 労働市場と雇用主の雇用慣行

では、男女雇用平等に対してアメリカの労働市場、及び雇用主の慣行はアメリカではどのように考察されているのであろうか。ネルソンとブリッジズがアメリカの労働市場における女性の賃金不平等の見解を示している³⁸⁾ので、要約して下記に紹介する。

「労働市場における職場の賃金不平等の大きな性分離的な特徴は、使用者による雇用によってもたらされていると説明できるであろう。性不平等が存在している労働市場をベースにした解釈は、法律や政策に関して主要な議論なのである。ガンサー事件³⁹⁾では、最高裁判所は、異なる職務に従事している男女労働者に対する賃金差別に関して、公民権法第七編を広範に解釈して判決を下した。しかしながら、主に女性による賃金訴訟の主張に連邦裁判所が直面した時、裁判所は労働の市場相場を引き合いに出すのであった。一方、AFSCME(全米地方公務員組合)事件における判旨においてケネディ判事の言葉は斬新なものであったが、法律が労働市場を重要視することはなかった。男女賃金平等の問題において法律と団体交渉の領域で議論が闘われはしたが、その賃金平等問題が公の議論から大きく後退していった結果、賃金格差を労働市場に広げることとなったのである。原告勝利のケースの一例では和解が職場の賃金システムを再編成することではなく、原告は補償を受け取り、使用者は女性や少数派の雇用と昇進の是正には合意したものの、賃金システムには触れないままに男女平等雇用の問題を残したのであった。このように、ガンサー事件やAFSCME事件を通して、性不平等や男女賃金格差が労働市場構造や労働市場の効率化から影響を受けることに、十分な説明がされないことが判るのである。と、同時に、これらの判例はまた、法律と労働市場そして職場における性不平等関係に問題を投げかけ再考を要求するものでもあった。職場に従事する男女が、同一の努力、トレーニング、技術等を要求されるのに対して一方の性が少ない賃金を支払われている事実には労働市場と法律が相当の責任を負うことになり、特に職場が労働市場の相場による賃金で左右される過程においては男女不平等の組織的特徴についての新しい理論が必要であると提示されるのである。男女賃金格差が労働市場構造や規範でなければ、どのようにこれらの問題は対処されていくのであろうか。法律は、組織化された賃金慣行に立法的な保護を求めるのみでなく、労働市場と賃金不平等のジェンダーの観点に対する強力な基点でもあるといえる。ここにおいて主要な議論は、職場における性をベースにした賃金不平等が組織力の生産であるという点であろう。これらは調査の集積が必要であり、より多くが付加的データに基づくとの理論が推察される。しかしながら、組織的賃金システムは重要な役割を担うものの、賃金格差について労働市場の状況は考察しがたく、対処として考えるに、Comparable Worth Pay の平等は、女性労働者のために減らされた所得を生産するすべての基本的状況に達することができるのであろうか?」。

アメリカの判例を通して賃金格差と労働市場の相場を分析したネルソンとブリッジズ両者の推察は雇用慣行にも及ぶのである。「性をベースにした賃金差別と性の分離に対する法律は、明らかに明示的な性差別的雇用慣行に影響を及ぼした。裁判所の権限は社会的な産物であり、使用者による性の偏

りの直接証拠が証明されない状態においてはそのような賃金格差は労働市場構造の産物である」。筆者はこの「賃金格差が労働市場構造の産物である」というところに注目したい。ネルソンとブリッジズは男女賃金格差が労働市場構造であるとは十分説明できないと上述してきているが、では賃金格差を生まない労働市場構造とは可能であろうか。これに関して両者は次のように課題を示している。「男女賃金格差についての法律と政策は議論を通して、分極化したのであり、労働市場が問題であると擁護する同一価値による主張は、賃金不平等の源の社会学的概念が未発達であることに問題を残した。社会学者が職場、労働市場、賃金間の関係をよりよく表現する集積調査を起こせば、社会学者たちは、経済学者や同一価値擁護論者がこれまで主張してきたよりも賃金決定のさらに強力な説明を立ち上げることができるのである。組織的賃金慣行に関しては法律と規範の調整を変えていくかもしれないが、しかしそのような変化はエネルギーを要求する。法律は現在使用者に、組織的な賃金慣行を正確に調査することを要求されるデータアクセスをコントロールする権利を与えている。そのようなデータが利用できるようになるまで、社会学者、政策立案者そして法廷は情報に基づいた判断はできないのである」。

尚、労働市場に関する上述の「AFSCME事件」について中下氏は、「控訴審判決で覆され、以後の判例でも原告敗訴がつづいている」⁴⁰⁾と触れ、その背景として次のことをあげている。「このような裁判所の消極的姿勢の背後には、市場への介入を極力排除しようとする自由市場論者たちの主張がある。使用者は、市場の動向に従って自らの行動を決定するのであって、それに対して制限が加えられるべきではないというのである。1980年代のアメリカ経済不況のなかで、レーガン・ブッシュ両共和党政権はこのような考え方を強硬に主張した。また、過去の長きにわたる差別の責任をすべて雇用者に負わせるのは酷ではないかという考えもある」。また、「公民権法第七編に示されている使用者の責任は自らの差別的行為のみにある。同法は使用者の責任を市場条件にまで広げるものでは全くない、と述べた裁判所もある」⁴¹⁾としている。永田氏も、ガンサー事件⁴²⁾に触れて中下氏と同様に「裁判所の消極的な姿勢」を指摘する。「ガンサー事件判決は、職務内容が異なる場合の第七編の性に基づく賃金差別訴訟提起の可能性を認めた点で評価されている。この点で同一価値労働・同一賃金の原則理論の訴訟の可能性を広げたといえる。しかし、同裁判所は、ガンサー事件を意図的な性差別に基づくものと捉えたのでより広範な同一価値労働・同一賃金の原則理論を認めていないと思われる」。さらに、裁判所が広範な同一価値労働・同一賃金の懸念を却ける理由として永田氏は以下のことを挙げている。「①裁判所は、労働市場や使用者の賃金システムの司法介入の妥当性を問題にし、同一価値労働・同一賃金の原則理論は経済への急進的な介入を認めると考える。②多くの裁判所は職務評価に関わる分野での自分たちの判断能力を問題にし（職務評価に精通していない等）、その評価への関心を躊躇する。③同一価値労働に対する異なった賃金率の設定は、労働市場賃率に基づいていれば正当化されると考える。これらは、労働市場賃率が客観的であるとの見解に基づいているが、反対に、同一価値労働・同一賃金の原則理論支持者たちは、労働市場賃率が既に性差別により毒されており、抗

弁として有効でないと主張している」⁴³⁾とし、「司法の分野で同一価値労働・同一賃金の原則理論が一般的に認められるまでの道程は決して平坦ではない」と分析している。上記両者の判例分析は、1987年までで終わっている。その後のアメリカの判例の推移であるが、基本的には、その後も状況は変わっていないといえよう。

結論を異にする判決を一つずつ紹介する。賃金差別を訴えて女性公務員が勝訴した事件にカリフォルニア州公務員協会事件(連邦地裁・1987)がある。原告である女性公務員らの主張は次の通りである。カリフォルニア州では、性にに基づく職務配置が行われ、女性の職場、男性の職場が伝統的に形成されている。そして、伝統的な女性職務に対しては、その遂行に必要な技能・努力・責任は男性が遂行している職務とかわらないのに、低い賃金が支払われてきている。そのような伝統的な女性職務は、たとえば、事務補助職・速記者・看護婦・司書などであり、訴状に添えられたEEOCの見解では、これらの職務は、農業技師、公園等の管理人、土木技師補など主として男性が従事している職務に比肩できるものである。原告が、これら職務に支払われている賃金との差額分を請求したのが本件である。これに対して、被告の州当局は、州の賃金率は市場の相場(prevaling market rates)によるものであって何ら問題はないこと、また現在、アファーマティブ・アクションによって不均衡を是正中であり、そのことは女性に対する差別意思がないことを示していることをあげ、サマリージャッジメント(一種の略式裁判)で原告をしりぞけることを求めた。本判決は、このようにサマリージャッジメントで決着をつけることができるかどうかに関する判断を示すものであって、正式の審理を経た結論ではないが、被告の主張はしりぞけられ、本判決で審理する必要がある旨の判決が下されている。原告は、女性公務員が従事している職務と男性公務員が主として従事している職務が比肩できるものであるにもかかわらず、同一の賃金が支払われていないことの立証に成功した。原告は、州が1930年代の公然たる性的賃金差別を最近にいたるまで維持してきたこと及び他にも差別的雇用・賃金支給慣行(上位職掌への男性の優先的配置)を維持していることを主張・立証し、さらに、州による意図的差別の諸事例を詳細に示して、これを補強したのである。また、州の賃金率は市場の相場によるとの州の主張は、州の職務はごく僅かの例外をのぞき市場相場とは無関係にその賃金を実際には定められていたことなどの事実によって、口実でしかないことを主張・立証したのである。判例理論上、同一価値労働・同一賃金の原則によって差別賃金を主張しようと思えば、職務が比肩しうるものであるにもかかわらず同一賃金が支払われていないことを立証するだけではたりず、いわゆる「異なった取扱い」法理による場合は、加えて使用者の差別意思の立証が必要である。本判決も、この判例理論を踏襲しており、原告はその求めるところを少なくとも、本判決における審理を必要とする程度には一みたしていると判断したのである。もう一つの理論である「異なった影響」法理による場合には差別意思の立証は不要であるが、外見上中立的な雇用慣行が男性に対するよりも女性に不利に働いていることを立証する必要がある。本判決は、やはり、この枠組みを前提にしたうえで、原告は、統計的証拠により、本裁判により、本裁判における審理を必要とする程度には、この点の立証をしている、と判断している

のである。なお、このときでも、使用者はこの雇用慣行が業務上の必要性に基づくものであることを立証すれば勝訴することができるが、本件では、州の賃金率は市場の相場による旨の主張は、上述のように、口実でしかないとしてしりぞけられている。いずれの法理にせよ、原告の立証責任は単純なものではなく、使用者の差別意思の存在や使用者が抗弁事由としてあげる業務上の必要性が口実でしかないことを立証しなければならないのであり、成功をおさめるのは容易でない⁴⁴⁾。

他方、女性労働者が敗訴した事件にバウムガードナー事件(連邦地裁・1994)がある。この事件は、ある会社の会計担当の女性職員が、男性同僚の職務と「実質的に同一」(EPA上の訴え)ないし「同一価値」(公民権法第七編上の訴え)の職務に従事しているにもかかわらず、賃金が低いことを問題としたものである。裁判所は、原告の主張を認めなかった。それは、原告が職務の「実質的同一性」はもとより、「同一価値性」も立証することに失敗したからである。判決によると、原告は、原告自身および同僚男性が従事していると称する職務をあげるだけで、これだけでは、ともに会計職についていることはわかるが、実際にその職務・地位がどうなのか、「実質的に同一」なのか「同一価値」を有するものか、判然としないのである。⁴⁵⁾

このように見てくると、アメリカの判例状況は、「同一価値労働・同一賃金」の原則は認めるが、これによって差別賃金として問責するには、公民権法第七編に基づく差別一般の立証の枠組みに従い、使用者の差別意思の存在を立証したり、使用者が抗弁事由としてあげる事業上の必要性を口実にすぎないことを立証しなければならず、このことは決して容易に認められない、とまとめることができる。カリフォルニア州公務員協会事件では、諸証拠により口実としてしりぞけられたが、男女格差の賃金率は市場相場によるものという使用者側の主張は正当な抗弁事由として認められているのである⁴⁶⁾。

・さいごに

男女雇用平等をILOとさらにはアメリカの文献から推察した本稿の構成は以上の通りである。ILOが掲げている男女雇用平等には、わが国の先を行くと思われるアメリカでも、問題や課題が多いと指摘できる。結局アメリカでも、日本と同様に男女賃金格差に係る法の整備が求められ、市場慣行・市場賃金コストが不透明なために、法改革の途上にあると推測されるのである。本稿により推察した日本への示唆を下記に挙げて総括としたい。

(1)少数組合員の意見は反映されにくい、女性組合員と女性組合員のリーダーを増やし、女性労働者が多い団体からの発言を強化する。上述の居城氏は「ミネソタ州では、1982年に、ペイ・エクイティに関する法律と政策が、AFSCMEやミネソタの労働運動の政治的な活動をバックに完成した」「しかし、自治体が緊縮財政になると、ペイ・エクイティの正義の側面が省みられなくなる。そして、ペイ・エクイティの低賃金の側面だけが浮上し、それが男性の低賃金問題と賃金の配分をめぐって対立する」⁴⁷⁾と述べている。

(2)よって、ミネソタ州をモデルにしても州ごとに自治体ごとに、市場コストを見据えた男女雇用平

等体制は容易でないと窺える。故に、雇用主に採用者数、性別の内訳、業務内容、トレーニングプログラム、査定方法、賃金システムとその統計等の提出を求めること等が、上記のアメリカの判例からも必要と考えられる。併せ、各雇用主の提出資料から所得と生産性の調査をし、それらの調査から労働市場構造と雇用慣行を浮き彫りにしていく。

(3)公平・平等そして人権保護を旨とする法律遵守のため「ジェンダー主流化」「ジェンダーアプローチ」に向かって、政・労・使の三者協議で国際法と国内法の双方から男女雇用平等を推進していく。吾郷氏が、「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」という憲章⁴⁸⁾に触れ、「行政府だけの問題ではなく立法府、市民社会がその意識を高めることも重要であるし、司法府の意識改造が必要である」⁴⁹⁾と指摘しているように、筆者も労働者側・使用者側の協議の必要性和市民社会の意識高揚、法律の重要性を改めて強調したい。

注

- 1) 浅倉むつ子・今野久子『女性労働判例ガイド』(1997・有斐閣)、熊沢 誠『女性労働と企業社会』(2000・岩波書店)、中西英治『輝いて、しなやかに』(2002・新日本出版社)参照。
- 2) 山下泰子「国際人権保障における女性の人権」国際法学会『人権』(2001・三省堂)76頁参照。
富岡恵美子「男女平等の現状と問題点」『日本の女性と人権』(1995・赤石書店)10頁参照。
- 3) 森ます美『日本の性差別賃金』(2005・有斐閣)162頁。
- 4) 林 弘子「ジェンダー主流化と性差別禁止法」ジュリスト1237号79頁(2003)、前掲注(3)162頁。
- 5) 木村愛子『ILO：労働組合とジェンダー平等』(2004・日本ILO協会)16-17頁。
- 6) 『女性労働の分析 2005年』(2006・財団法人21世紀事業団) 2 頁。
- 7) 木村愛子「女性・家族的責任」『講座ILO(国際労働機関)(下巻)』(1999・日本ILO協会)249頁。
- 8) 阿部浩己「女性差別撤廃条約とフェミニスト・アプローチ」ジェンダー法学会『今、なぜジェンダー法学か』(2004・日本加除出版) 75-76頁。
- 9) 林 弘子「雇用差別をめぐる日本の課題と先進国の現状」世界の労働第54巻第 2 号32-38頁。(2004)ジェンダーの意味であるが、「生物学的性差(sex セックス)に対して、ジェンダー(gender)は、社会的・文化的性差という意味で用いられてきた」で解釈したい。浅倉むつ子『労働法とジェンダー』(2004・勁草書房) 3 頁参照。
- 10) 首藤若菜『統合される男女の職場』(2004・勁草書房) 26頁。
- 11) 神尾真知子「女性と家族の現状と課題」世界の労働 第54巻第 3 号25頁。(2004)
- 12) 石田好江「今日の性別職務分離の特徴と改正均等法の理念」大原社会問題研究雑誌 546号13,21頁(2004)参照。
- 13) 前掲注論文(4)79頁。
- 14) 堀内光子「仕事とジェンダー平等」世界の労働 第54巻第 3 号70-76頁。(2004)
「ジェンダーの主流化とは、単なる女性に関する事柄を、現在ある活動に付け加えることでなく、男性と女性

が有している経験・知識・関心の違いを開発課題に組入れていることである。その最終目標は、男女について現在ある社会的・制度的な構造を平等・公正なものへと変革することにある。すなわち、ジェンダー平等の実現である。ジェンダーの主流化は、全ての法律・政策・プログラムでのジェンダー視点の組入れと共に男女のバランスの取れた決定参画を目指している」

15) 前掲注論文(4)85頁。

16) 浅倉むつ子『ジェンダー法学』(2003・不磨書房)85-106頁。

17) 浅倉むつ子「男女共同参画施策の法的課題」大原社会問題研究雑誌546号5頁。(2004)

18) 相沢美智子「間接差別法理の内容と適用可能性」日本労働研究雑誌538号32頁。(2005)参照。

19) 堀内光子「仕事とジェンダー平等」世界の労働 第54巻第3号76頁。(2004)

20) 吾郷眞一『ILOのあらまし第4版』(2002・日本ILO協会)60頁。

21) 吾郷眞一「ILO111号条約の早期批准と日本の課題」部落解放 臨時号482号268頁。(2001)

22) 嶺 學「雇用(2)」『講座ILO(国際労働機関)(上巻)』(1999・日本ILO協会)115頁。

浅倉氏が「ILO100号条約と男女同一賃金原則」の論述で指摘している。「条約勧告専門家委員会は、2003年にも、さまざまな情報提供を求める「意見」を、日本政府に対して出している。同委員会が国内の事情に対応する適切な意見を次々に出してくる背景には、ILOへの働きかけを精力的に行っている日本国内の労働組合の存在がある。したがってILOがそもそも三者構成をとっていることの意味は、極めて大きいというべきだろう」浅倉むつ子『労働法とジェンダー』(前掲注9)81頁参照。

23) 「第93回ILO総会演説」世界の労働 第55巻第8号10-18頁(2005)参照。

24) 「第297回ILO理事会の概要」世界の労働 第57巻第2号2-4頁(2007)参照。

25) 小島典明「欧米の社会労働事情ーアメリカの社会労働事情ー」(2005・日本ILO協会)256-263頁に掲載の表と図を参照。

表 U. S. Census Bureau, Current Population Survey(2002).

図 U. S. DOL, Equal Pay: A Thirty-Five Year Perspective(1998).

26) 居城舜子「ベイ・エクイティを推進する女性労働運動」賃金と社会保障 1156号17頁。(1995)

27) 前掲注論文(24)16頁参照。

28) 居城舜子「職場における同一価値労働の比較のための方策についてー米国に学ぶジェンダーニュートラルな職務評価の可能性ー」世界の労働 第54巻第2号26-29頁(2004)参照。

29) 高木「間接差別への考証ーアメリカ家族手当に関する判例を中心としてー」(2002・岡山大学文化科学研究科第13号)参照。

30) 前掲注論文(5)17頁。

31) 工藤幸男『日本とILO』(1999・第一書林)172頁。

32) 宮本悦子「アメリカの社会労働事情」世界の労働 第55巻第11号10頁(2005)参照。

33) 前掲注論文(24)16-17頁。参照。

- 34) 前掲注論文(7)258頁。
- 35) 稲葉道子訳「団体交渉によるジェンダー平等の推進」(カナダ労働会議、1998年、「平等のためのCLC-女性の交渉」から)『ILO:労働組合とジェンダー平等』(2004・日本ILO協会)67頁。
- 36) 前掲注(33)67頁。
- 37) "THE ECONOMICS OF WOMEN, MEN, AND WORK" THIRD EDITION FRANCINE D. BLAU・MARIANNE FERBER・ANNE E. WINKLER Recent Developments in the Labor Market: Their Impact on Women and Men 1998 pp.238-268
- 38) "Legalizing Gender Inequality Courts, Markets, and Unequal Pay for Women in America" Robert L. Nelson and William P. Bridges Cambridge University Press 1999 pp.309-362.
- 39) アメリカの判例の中で「同一価値労働・同一賃金」の原則の理論を初めて採用したのが、ガンサー事件である。その「ガンサー事件」の理論を初めて導入し、そして勝訴させたのはAFSCME の第一審判決である。同様な「同一価値労働・同一賃金の原則」を採用した判決にアメリカ看護婦協会事件がある。竹内一夫『アメリカの平等雇用』(1984・中央経済社)178頁 County of Washington v. Gunther (S. Ct. 1981)101 S. Ct. 2242)、中下裕子『男女同一賃金』(1994・有斐閣選書)176頁、American Federation of State, County, And Municipal Employees, et al. v. State Washington; 578F. Supp. 846(1983), 770 F. 2d 1401 (1985)、永由裕美「アメリカにおける同一価値労働同一賃金」日本労働研究雑誌33巻12号35頁(1991) The American Nurses' Association 606 F. Supp. 1313 1985, 783 F. 2d 716 (7th Cir. 1986)参照。
- 40) 中下裕子『男女同一賃金』(1994・有斐閣選書)174-177頁。
- 41) 前掲注(38) 177頁。
- 42) 竹内一夫『アメリカの平等雇用』(1984・中央経済社)178頁 County of Washington v. Gunther (S. Ct. 1981)101 S. Ct. 2242 参照)
- 43) 永由裕美「アメリカにおける同一価値労働同一賃金」日本労働研究雑誌33巻12号 35頁。(1991)
- 44) California State Employees' Association, ET AL., Plaintiffs, (682 F Supp. 1044 United District Court, N. D. California. DEC. 21, 1987.)
- 45) Loveit Baumgardner and Connie Pulley, Plaintiffs, v ROA GENERAL, INC., Reagan National Advertising of Austin, Inc., and Reagan Management, Defendants. United States District Court, D, Utah, Central Division, (Cite as 864 F. Supp. 1107 8D. Utah 1994)
- 46) M. A. Player, Federal Law of Employment Discrimination WEST GROUP 1999 pp. 200-202
尚、2002年「第7回男女間の賃金格差問題に関する研究会議事要旨」に「アメリカでは市場の力は無視できない」との報告がある。(厚生労働省における研究会)
- 47) 前掲注論文(24) 20-21頁。
- 48) 吾郷眞一「労働基準やILO基準のCSRへの取り込み」世界の労働 第55巻第5号13頁。(2005)
- 49) 吾郷眞一「ILO111号条約の意義と日本の状況」部落解放研究 133号13頁。(2000)